

LA CULTURA DEL NUEVO CAPITALISMO

Richard Sennet (2006)

Editorial Anagrama, colección argumentos, Barcelona, 2006. (185 páginas)

Richard Sennet presenta en *La cultura del nuevo capitalismo* una suerte de epílogo de una serie de investigaciones previas donde el autor trabajó en identificar un profundo y sofisticado proceso de debilitamiento del individuo como persona. Esta serie de trabajos previos, donde se destaca el ensayo *La corrosión del carácter* (Anagrama, 2005), llevan al autor a un análisis que impone una visión por momentos pesimista acerca de las posibilidades de recuperar la ciudadanía en la sociedad y en el trabajo.

Detrás de su trabajo podemos encontrar la pregunta acerca de si el ser humano podrá desarrollar un relato de su identidad e historia vital en esta sociedad compuesta de episodios y fragmentos. En este conjunto de trabajos mencionados, Sennet sugiere que el capitalismo flexible destruye sistemáticamente las bases para el desarrollo de una personalidad coherente y deja a los individuos con biografías rotas y fragmentadas.

Puntualmente en *La cultura del nuevo capitalismo* se pregunta cuáles serán los valores y prácticas que puedan mantener unida a la gente cuando se fragmentan las instituciones en las que se viven. En este sentido considera que la comunidad no es el único elemento de cohesión social de una cultura, pero en la presente fase del capitalismo sólo un determinado tipo de ser humano es capaz de prosperar en condiciones sociales de inestabilidad, tiene que hacer frente a tres desafíos. El primero tiene que ver con el tiempo, el hombre debe ser hábil en relaciones de corto plazo, tiene que ser capaz de manejarse a sí mismo, por ejemplo soportar los cambios de empleo o de lugar de residencia. Es decir, encuentra que si las instituciones ya no proporcionan un marco a largo plazo, el individuo se ve obligado a improvisar el curso de su vida, o incluso a hacerlo sin una firme conciencia de sí mismo.

El segundo tiene relación con el talento, tiene que desarrollar nuevas habilidades, explorar capacidades potenciales a medida que las demandas de la realidad cambian. Muchas habilidades son de corta vida, “la cultura moderna propone una idea de meritocracia que celebra la habilidad potencial más que los logros del pasado”.

El tercer desafío es entonces la renuncia al pasado.

Encuentra que el elemento nuevo del capitalismo actual es la globalización y la pérdida del valor económico de las naciones. Esto transformó las instituciones que en el pasado había militarizado el tiempo y permitían un relato institucional de la promoción y la degradación que se convertían también en la historia personal. Salir de la Jaula de Hierro supone nuevos riesgos, la burocracia también significaba estabilidad y solides pero a la vez también era frágil.

La estabilidad parecía una señal de debilidad que daba a entender al mercado una incapacidad para innovar o de buscar nuevas oportunidades. Aparece un temor a la dependencia que se refiere a la pérdida de control de uno mismo y, desde un punto de vista más psicológico, a un sentimiento de vergüenza por el sometimiento a otros. El desmontar la jaula de hierro consiguió instalar en la sociedad estos traumas sociales y emocionales en una nueva forma institucional.

Las nuevas instituciones comienzan a transformarse con nuevas formas del trabajo que permiten la separación entre el mando la responsabilidad, la aparición del consultor y las consultorías permiten este tipo de procesos. Esto es aún más problemático cuando estos modelos son adoptados por instituciones públicas, porque pone en peligro su legitimidad, el poder sigue concentrado pero la decisión puede no corresponderse con el poder real.

Aparecen tres déficits del cambio estructural, la baja lealtad institucional, la disminución de la confianza informal entre los trabajadores y el debilitamiento del conocimiento institucional.

La erosión del capitalismo social ha creado una nueva formulación de la desigualdad. La tesis de la página nueva ha sostenido que el cambio liberaría de la jaula de hierro a la gente. La antigua estructura institucional ha quedado efectivamente disuelta en el marco especial de las

organizaciones flexibles. En su lugar surge una geografía del poder en instituciones con menos capas intermedias de burocracia. Esta nueva forma de poder elude la autoridad institucional. Los déficits mencionados dan como resultado organizaciones de vanguardia. Para los individuos, aunque el valor del trabajo pueda seguir siendo poderoso, el prestigio moral del trabajo se ve transformado: el trabajo en la vanguardia pierde dos elementos: la gratificación diferida y el pensamiento estratégico a largo plazo.

Por estas vías, lo social se ha visto mermado, mientras que el capitalismo permanece. La desigualdad tiene cada vez mayor vinculación con el aislamiento. A esta peculiar transformación es a lo que se han aferrado los políticos como modelos de la "reforma" en el dominio público.

Este nuevo estadio de la modernidad vuelve a traer consigo al fantasma de la inutilidad que se vuelve presente con los problemas de empleo y la presión demográfica. La manera de organización del trabajo deja fuera a la artesanía, el hecho de hacer algo bien por su sólo hecho ya no tiene sentido, este esquema privilegia la capacidad potencial de los trabajadores, es decir trabajar con la mirada puesta en el futuro, un trabajo de imaginación. La búsqueda de talento se adapta muy bien a las peculiares condiciones de las organizaciones flexibles. Pero quienes queden fuera del talento ya no se los podrá considerar útiles ni valiosos.

Otro rasgo característico de esta etapa del capitalismo es la pasión por el consumo. Esta pasión se adapta tanto a esta cultura como el concepto del talento y del yo idealizado que huye de la dependencia de los demás a largo plazo. Se trata de formas culturales que celebran el cambio persona, pero no el progreso colectivo. La cultura del nuevo capitalismo armoniza con acontecimientos singulares, hay que ingeniárselas para modelar el tiempo.

La cultura del nuevo capitalismo necesita de trabajadores con un punto mental y emocional firme donde echar el ancla: necesita valores con los que sopesar si los cambios en el trabajo, el privilegio y el poder son cambios que valgan la pena.

Termina su texto haciendo una evaluación de los tres valores que

considera decisivos para la creación de una nueva cultura: el relato, la utilidad y el espíritu artesanal.

Relato: Las instituciones de vanguardia, fugaces y erráticas en sus respectivos marcos temporales, privan a las personas del sentimiento de *movimiento narrativo*, lo que significa la conexión de los acontecimientos y la acumulación de la experiencia a lo largo del tiempo. En estas organizaciones es habitual que la gente carezca de la capacidad de interpretar lo que sucede.

Utilidad: Sentirse útil es aportar algo que interesa a los demás. Se vuelve necesario explorar nuevas maneras de reconocimiento de la utilidad de las personas para volver esta cultura más inclusiva. La utilidad en si misma es un intercambio utilitario.

Espíritu artesanal: Esto supone desafiar el yo idealizado que dan por supuesto las nuevas instituciones del trabajo. Plantea la necesidad de un compromiso y no la renuncia de esta etapa, puesto que la gente sólo puede afirmarse en la vida tratando de hacer algo bien por el simple hecho de hacerlo bien, e triunfo de la superficialidad del trabajo, en la educación y el la política pareciera ser muy frágil como para sostenerlo.

Marcelo Salas